



<b>Referat Kvalitetssamtale med Grøftekanten den 09.12.24</b>		
Deltagere	Følgende deltog i kvalitetssamtalen: <ul style="list-style-type: none"><li>• Lone Hubert, Dagtilbudsleder</li><li>• Trine Frandsen, Souschef</li><li>• Charlotte Jørgensen, Forældrebestyrelsesrepræsentant</li><li>• Marianne Rasmussen Rahbek, Dagtilbuds- og Børnesundhedschef</li><li>• Kit Pilgaard Ekmann, Tilsynsførende konsulent</li></ul>	
Behandlede emner	Kvalitetssamtalen forløb i følgende trin:  Del 1: Status på kvalitet og afdækning af udviklingsområder <ul style="list-style-type: none"><li>• Præsentation og rammesætning af samtalen</li><li>• Fælles udforskning af data</li><li>• Fortolkning af data</li><li>• Opsamling</li></ul> Del 2: Forberedelse af handling <ul style="list-style-type: none"><li>• Dialog om udviklingsplan</li></ul> Anden del af samtalen blev afholdt mellem driftschefen og den lokale ledelse.	
Kvalitetssamtalens datagrundlag	Datagrundlaget for tilsynet med kommunale daginstitutioner i Holstebro Kommune består i 2024-25 af: <ul style="list-style-type: none"><li>• Rapport og udviklingspunkter fra KIDS observationerne</li><li>• Diverse data fra Hjernen&amp;Hjertet<ul style="list-style-type: none"><li>○ Pædagogisk læringsmiljøvurdering 2024 (PLV)</li><li>○ Forældretilfredshedsundersøgelse 2024 (FTU)</li></ul></li><li>• Dagtilbudslederens kommentarer til div. udvalgte data fra H&amp;H og forvaltning i tilsynsrapport-skabelon.</li></ul>	
<b>Del 1: Status på kvalitet og afdækning af udviklingsområder</b>		
Præsentation og rammesætning af samtalen	Sammen gennemgås data i først en udforskende og fortolkende fase og sidst en opsamlende fase.  Driftschef er mødeleder. Konsulent referent.	1 min.
Fælles udforskning og fortolkning af data	<b>Hvilke positive tendenser ses i data?</b>  I den pædagogiske læringsmiljøvurdering scorer medarbejderne højest ved "Leg – guide og hjælpe aktivt ved behov", "Børnesyn – leg" og "Et pædagogisk læringsmiljø hele dagen". Lederen scores højest ved "Vil du anbefale andre at vælge dette dagtilbud" (5,0), "Børnesyn – leg" (5,0) og "Leg - guide og hjælpe aktivt ved behov" (5,0).  <b>Leg</b>  I PLV'en scorer medarbejderne særligt højt ved "Guide og hjælpe aktivt ved behov" (4,7), hvor 73 % scorer "i meget høj grad" + "Børnesyn – leg" (4,5). Dette understøttes af KIDS observationerne,	30 min.

hvor det pædagogiske personale indtog forskellige positioner ift. børnenes leg (iagttagende, understøttende, igangsættende og deltagende) og var opmærksomme på at inddrage alle børn i legefællesskaber – særligt de børn, der ikke selv formåede at komme med i leg.

Fortolkning:

*Leg og at de voksne er på gulvet har været i fokus i lang tid. Ledelsen italesætter ofte vigtigheden af leg til personalet. Der er et stort fokus på, at voksen rollen skal have en betydning i forhold til børnenes udvikling.*

*Der er DUÅ vejledninger, pædagogmøder og afdelingsmøder, hvor der er mulighed for sparring og feedback. Når der kommer medarbejdere nye ind, er der fokus på at få dem godt i gang.*

*Forældrebestyrelsen bakker op om fokus på leg og fortæller at det efterhånden er en selvfølgelighed og derfor ikke noget man specifikt lægger mærke til.*

**Et pædagogisk læringsmiljø hele dagen**

I PLV'en scorer medarbejderne højt ift. at skabe et pædagogisk læringsmiljø for alle børn, hvor børnene får de bedste betingelser for at trives, lære, udvikle sig og dannes, særligt inden for leg (4,5), men også aktiviteter (4,2) og rutinesituationer (4,4). Dette understøttes af KIDS observationerne. Her var indtrykket, at det pædagogiske personale skabte vilkår for legene, så børnene indgik i gode og berigende legeoplevelser med hinanden samt at den tydelige struktur og fordeling af voksne og børn skabte gode muligheder for en fordybet kontakt med børnene.

I forældretilfredshedsundersøgelsen scorer forældrene højest på spørgsmål, der handler om personalets indsats for at udvikle barnets sociale kompetencer, føle sig tryk og glad, omsorg for barnet og at alle børn trives og udvikles (4,5).

Fortolkning:

*Ledelsen fortæller, at det er et fokusområde, som gerne skal gennemsyre hele institutionen og hele dagen igennem.*

**Relationer (Børn i udsatte positioner)**

I PLV'en scorer medarbejderne forholdsvis højt omkring at styrke relationer til børn, der befinder sig i udsatte positioner (4,5) samt at møde alle børn med positive forventninger (4,4). Dette underbygges af KIDS observationer, hvor der scores relativt højt inden for alle items omkring relationer.

Fortolkning:

Ledelsen har fokus på kerneopgaven og børnesynet, hvor alle børn yder deres bedste. Ledelsen fortæller, at der laves udviklingsplaner på de børn, der er i udsatte positioner.

Bestyrelsen fortæller, at det ikke er tydeligt, hvilke børn der er i udsatte positioner – hvilket må være et tegn på, at medarbejderne gør det rigtig godt og er opmærksomme på alle børn.

**Hvor peger data på, at praksis kan blive bedre?**

**Børneperspektiver**

I PLV'en scorer medarbejderne forholdsvis lavt ift. spørgsmålene, der handler om i hvor høj grad der arbejdes med børneperspektiver (børnene som medskabere) (3,2) (ved sidste PLV blev der scoret 3,3). 71 % scorer "i nogen grad", "i mindre grad" eller "slet ikke". I gennemsnitsscoren for "Dannelse og børneperspektiv" scorer leder 3,0 og medarbejderne 3,6. I Grøftkantens udviklingsplan fra 2023 omkring Børneperspektiv og børneinddragelse var det et mål, at scoren i PLV, spørgsmål 5.2, skulle ændres – hvilket den også er blevet (i 2022 scorede leder 2,7 og medarbejdere 3,3).

Fortolkning:

Ledelsen fortæller, at der ikke lige nu er nogle projekter i gang, hvor "børn som medskabere" kan komme i spil. Derimod er der et stort fokus på børnenes medbestemmelse generelt og at følge børnenes spor. De mange børn og den tydelige struktur og opdeling kan gøre, at det bliver sværere at følge børnenes spor, da børnene ikke altid kan bestemme hvor de vil lege og hvem de vil lege med.

**Sammenhæng i overgange**

I PLV'en scorer medarbejderne lavest ved "Sammenhæng i overgange – forældres perspektiv" (3,1). 71% scorer "i nogen grad", "i mindre grad" eller "slet ikke". "Sammenhæng i overgange - børnenes perspektiv" scores 3,4. Leder scorer samme spørgsmål 4,7.

Fortolkning:

Blev ikke drøftet.

**Evalueringskultur**

I PLV'en scorer leder lavest på spørgsmål, der handler om evaluerende pædagogisk praksis (3,0). Medarbejderne scorer 3,5-4,0 på de tre spørgsmål omhandlende evaluerende pædagogisk praksis.

I tilsyn 2022-2023 var "Evalueringskultur" en del af udviklingsplanen. I PLV'en for 2022 scorede medarbejderne nogenlunde det samme.

Fortolkning:

Ledelsen har høje ambitioner omkring evalueringskultur og overvejer om det skal gøres anderledes. Det er lige nu sat på pause, og ledelsen overvejer dokumentation og evaluering på én gang og udvælge emner dertil.

### **Medarbejderstabilitet**

I forældretilfredsundersøgelsen scores lavest (3,2) ift. omfanget af udskiftning i personalet tilknyttet dit barn. Dette er særligt gældende for forældre til børn i børnehaven, og særligt forældre til drenge (2,9 overfor 3,7 ved piger)

Data trukket centralt: I Grøfttekanten har der i 2023 været 18,7 sygefraværdsdage pr fuldtidsmedarbejder. Dette er foretaget som et gennemsnit for alle medarbejdere. Timer er omregnet til fuldtidstimer.

Leder skriver i tilsynsrapport: Ja, der har i 2023 været meget sygefravær grundet GG, behandling og fravær grundet kroniske sygdomme i udbrud og covid/influenza og det løse som f.eks. mavetilfælde. I 2024 har der været endnu mere sygefravær. Vi har gennem året haft i alt 8 langtidssyge, 1 GG, 4 med stress eller stresslignende symptomer (hvoraf to tilfælde med rimelighed kan siges at være opstået i Grøfttekanten grundet ændring i kapaciteten), 3 operationer med efterfølgende genoptræning. Herudover har der været influenza, covid, Halsbetændelser og lungebetændelser som jo i sig selv tager mere end et par dage. Alt i alt et meget højt fravær.

Emnet drøftes på personalemøder for det vedrører jo alle, det drøftes i L-Med og AM. Det er et fast tilbagevendende punkt ved 1:1. Der har ikke været særlige bemærkninger i APV'ens besvarelser, men det er en del af handleplanen at få nedbragt fraværet.

#### Fortolkning:

*Bestyrelsen oplever, at sygdom skaber forandring på stuerne og ændringer for børnene. Udfordringerne er håndteret på bedst mulige måde med at have pædagoger fordelt på alle stuer.*

*Ledelsen har aldrig oplevet så stor en udfordring med langtidssygemeldinger. Der er stort fokus på at lære de nye op.*

### **Er der noget i data vi er nysgerrige på/der undrer?**

#### **Personaleomsætning (personales uddannelsesniveau)**

Grøfttekanten har 58% uddannet personale i 2023.

Leder skriver i tilsynsrapport: I Grøfttekanten ønsker vi så meget uddannet personale som muligt. Intet er midlertidigt statisk i en personalegruppe og når vi, af forskellige årsager, skal ansatte en ny pædagog forsøger vi at hyre en som kan løfte opgaven med den kvalitet vi efterlyser. Er det ikke muligt kan en stilling, midlertidigt, besættes med en uddannet. Det er svært at skaffe kvalificerede pædagoger.

#### Fortolkning:

*Ledelse fortæller, at det er svært at skaffe gode, uddannede pædagoger.*

	<i>Bestyrelsen fortæller, at flere pædagogmedhjælpere har valgt at uddanne sig til pædagog efter at have været i Grøftekanten. Det må være en anerkendelse til institutionen.</i>	
Andre fokus end det som kan ses i data	<i>Intet at bemærke.</i>	<i>10 min.</i>
Lovkrav som blev adresseret i forbindelse med tilsyns- og kvalitetssamtalen	<i>Intet at bemærke.</i>	<i>10 min.</i>
Opsamling	<i>Ledelsen vil gerne have mere fokus på sprog og styrke sprogarbejdet generelt i institutionen. De er optagere af, hvordan de kan få fat i de forældre, som har mest brug for at vide mere omkring sprog.</i>	<i>5 min.</i>
<b>Del 2: Forbered handling</b>		
Dialog om udviklingsplan	Som udgangspunkt for arbejdet med udviklingsplanen er der valgt følgende indsatsområder: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Sprog</i></li> <li>• <i>Evalueringskultur fortsat</i></li> </ul>	<i>30 min.</i>
<b>Opfølgning på kvalitetssamtale</b>		
Aftaler	Dagtilbudslederen er ansvarlig for at udarbejde og færdiggøre en udviklingsplan på baggrund af kvalitetssamtalen. Det skal ske senest 4 uger efter, at kvalitetssamtalen er afholdt. Udviklingsplanen sendes ind til driftschefen til godkendelse eller eventuel kvalificering.  Det er op til dagtilbudslederen, hvordan udviklingsplanen skal præsenteres for personalegruppen, samt hvordan arbejdet med udviklingsplanen igangsættes og udføres.	